RESOLUCIÓN (UE) 2021/1567 DEL PARLAMENTO EUROPEO

de 29 de abril de 2021

que contiene las observaciones que forman parte integrante de la Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) (antes del 20 de febrero de 2019: Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo) para el ejercicio 2019

EL PARLAMENTO EUROPEO,

— Vista su Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) para el ejercicio 2019,

— Vistos el artículo 100 y el anexo V de su Reglamento interno,

— Vista la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales,

— Visto el informe de la Comisión de Control Presupuestario (A9-0094/2021),

A. Considerando que, de conformidad con su estado de ingresos y gastos [1], el presupuesto definitivo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (en lo sucesivo, «Fundación») para el ejercicio 2019 ascendió a 21 489 160 EUR, lo que representa un aumento del 3,51 % en comparación con 2018; que el presupuesto de la Fundación procede principalmente del presupuesto de la Unión;

B. Considerando que el Tribunal de Cuentas (en lo sucesivo, «Tribunal»), en su informe sobre las cuentas anuales de la Fundación para el ejercicio 2019 (en lo sucesivo, «informe del Tribunal»), declara que ha obtenido garantías razonables sobre la fiabilidad de las cuentas anuales de la Fundación y la legalidad y la regularidad de las operaciones subyacentes;

Gestión presupuestaria y financiera

1. Observa con satisfacción que los esfuerzos de supervisión del presupuesto durante el ejercicio 2019 dieron lugar a un porcentaje de ejecución presupuestaria del 99,99 %, lo que representa un leve incremento del 0,41 %; toma nota de que el porcentaje de ejecución de los créditos de pago fue del 80,92 %, lo que representa una disminución del 1,78 % en comparación con 2018;

Rendimiento

2. Observa que la Fundación utiliza cuatro indicadores clave de rendimiento incluidos en su sistema de seguimiento del rendimiento, que además de los indicadores clave de rendimiento consisten en «parámetros» (otros indicadores para procesos operativos) y en evaluaciones y valoraciones cualitativas, para determinar el valor añadido, en concreto los resultados y el impacto, que se deriva de sus actividades, y mejorar su gestión presupuestaria;

3. Recuerda a la Fundación que debe revisar y actualizar periódicamente su sistema de medición del rendimiento y sus indicadores clave de rendimiento para garantizar su contribución eficaz y su experiencia a escala de la Unión; anima a la Fundación a que analice cuidadosamente los resultados y los utilice para mejorar su estrategia y su planificación de actividades;

4. Toma nota del hecho de que la tasa de ejecución del programa de trabajo prevista para 2019 alcanzó el 91 % (51 de los 56 resultados), y que la Fundación ha participado en 212 eventos para el desarrollo de políticas (el 46 % de ellos a escala de la Unión);

5. Valora positivamente el trabajo de alta calidad de la Fundación para mejorar y difundir conocimientos y proporcionar apoyo y conocimientos especializados basados en pruebas para el desarrollo de políticas en el ámbito de las condiciones de vida y de trabajo, el mercado laboral y las relaciones laborales en toda la Unión; considera esencial, a este respecto, que la Fundación siga colaborando con diversos expertos externos altamente cualificados; recalca la importancia, la autonomía y el valor añadido de la Fundación en su ámbito de especialización; destaca la necesidad de garantizar unos recursos humanos y financieros adecuados que permitan a la Fundación seguir aplicando su programa de trabajo con una tasa muy elevada de finalización de actividades;

6. Observa que el nuevo Reglamento de base de la Fundación entró en vigor el 20 de febrero de 2019;

[1] DO C 107 de 31.3.2020, p. 193.

7. Felicita a la Fundación por su enfoque común con el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Fundación Europea de Formación (ETF), que garantiza la coordinación y la colaboración periódicas en su trabajo; observa que la Fundación aplicó acciones acordadas en planes anuales con la EU-OSHA, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género; anima a la Fundación a seguir desarrollando sus sinergias, intercambiando información, compartiendo conocimientos e intercambiando buenas prácticas con otras agencias europeas, con vistas a mejorar la eficiencia en lo que respecta a los recursos humanos, la gestión de los edificios, los servicios informáticos y la seguridad;

8. Acoge con satisfacción, en particular, la reciente encuesta electrónica de la Fundación «Vida, trabajo y COVID-19», cuyo objetivo es captar las implicaciones de gran alcance de la pandemia de COVID-19 para el mercado laboral, las condiciones de trabajo y la calidad de vida en toda la Unión; considera que la Fundación puede desempeñar un papel crucial a la hora de seguir analizando el aumento del teletrabajo y las repercusiones conexas en la conciliación de la vida privada y la vida profesional y en la calidad de las condiciones de trabajo, la difusión de mejores prácticas y la evaluación de posibles respuestas políticas; considera que, en sus futuros programa de trabajo, la Fundación debe analizar, en colaboración con la Autoridad Laboral Europea, opciones políticas para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores eventuales y otros trabajadores móviles;

9. Destaca que está previsto que la Comisión ponga en marcha su Plan de acción sobre la aplicación del pilar europeo de derechos sociales (pilar) cuando el Consejo Europeo respalde el pilar en la Cumbre de Oporto de mayo de 2021; toma nota de que los estudios de la Fundación ponen de relieve la complejidad de la dimensión social de la Unión y proponen que se complemente el cuadro de indicadores sociales que acompaña al pilar con indicadores adicionales relativos a la calidad del empleo, la justicia social y la igualdad de oportunidades, unos sistemas de protección social sólidos y una movilidad justa; subraya que la Fundación debe disponer de los recursos financieros y humanos adecuados para seguir desarrollando esos indicadores;

10. Recuerda la importancia de aumentar la digitalización de la Fundación en lo que respecta al funcionamiento y la gestión internos, pero también al objeto de acelerar la digitalización de los procedimientos; subraya la necesidad de que la Fundación siga siendo proactiva a este respecto, a fin de evitar una brecha digital entre las agencias; señala, no obstante, la necesidad de adoptar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar cualquier riesgo para la seguridad en línea de la información tratada;

11. Toma nota de que en 2018 se llevó a cabo, en nombre de la Comisión, una evaluación externa de las agencias de la Unión que se inscriben en el ámbito de competencias de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMPL) de la Comisión, a saber: Eurofound, Cedefop, ETF y EU-OSHA, en relación con su importancia, eficacia, eficiencia, coherencia y valor añadido a escala de la Unión; toma nota de que la Comisión publicó las principales conclusiones de la evaluación que había encargado, junto con el informe de evaluación completo sobre las cuatro agencias de la Unión mencionadas, y de que la Fundación está aplicando medidas en respuesta a las recomendaciones de la Comisión e informará al respecto en su informe anual de actividades de 2020; recuerda a la Comisión que controle y evalúe si los conocimientos técnicos especializados y el restante potencial de las agencias del ámbito de competencias de la DG EMPL se utilizan sistemáticamente en apoyo de la preparación y la ejecución de políticas;

12. Toma nota de que la evaluación transversal de las agencias de la Unión que se inscriben en el ámbito de competencias de la DG EMPL sugirió una serie de recomendaciones para cada una de las agencias, pero que ninguna de ellas habría requerido cambios legislativos ni la fusión o la ubicación conjunta de agencias;

13. Felicita a la Fundación por la actualización de su estrategia de comunicación; recuerda que la visibilidad en los medios de comunicación y en internet es importante para dar a conocer el trabajo de la Fundación;

14. Acoge con satisfacción los esfuerzos de la Fundación para crear un marco de trabajo respetuoso con el medio ambiente;

15. Destaca la importancia de que la Fundación siga siendo independiente de las demás agencias de la Unión, pero trabaje en estrecha cooperación con ellas para seguir aportando valor añadido;

16. Anima a la Fundación a que cumpla su objetivo de obtener la certificación del Sistema de Gestión y Auditoría Medioambientales de la Unión para 2022;

Política de personal

17. Observa que, a 31 de diciembre de 2019, se había provisto el 97,80 % de los puestos del organigrama, con 11 funcionarios y 78 agentes temporales nombrados de un total de 91 puestos autorizados en virtud del presupuesto de la Unión (frente a los 91 puestos autorizados en 2018); observa que, además, en 2019 trabajaron para la Fundación once agentes contractuales y un experto nacional en comisión de servicios;

18. Observa con satisfacción el equilibrio de género logrado en los puestos de alta dirección (un hombre y una mujer); manifiesta, no obstante, su preocupación por el desequilibrio de género en el Consejo de Administración (51 hombres y 33 mujeres); pide a la Comisión y a los Estados miembros que tengan en cuenta la importancia de garantizar el equilibrio de género cuando presenten sus candidatos para el Consejo de Administración de la Fundación;

19. Observa que la Fundación ha adoptado la política en materia de protección de la dignidad de la persona y de prevención del acoso; observa que los procedimientos judiciales relativos al caso de acoso denunciado e investigado en 2018 se presentaron en 2019 y siguen pendientes;

20. Anima a la Fundación a proseguir el desarrollo de un marco a largo plazo para las políticas de recursos humanos en el que se aborde el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, la orientación y planificación de las carreras a lo largo de la vida, el equilibrio de género, el teletrabajo, el equilibrio geográfico y la contratación e integración de personas con discapacidad;

Contratación pública

21. Observa que, según el informe del Tribunal, en junio de 2019 la Fundación celebró un contrato marco por un importe máximo de 170 000 EUR para el suministro de electricidad sobre la base de un procedimiento negociado de contratación pública con un único candidato, sin publicación previa de anuncio de licitación, y que, dado que el contratista es un proveedor minorista, el suministro no se cotiza ni se compra en un mercado de materias primas, ni es aplicable la excepción del procedimiento negociado de contratación pública, por lo que los contratos relacionados y los pagos asociados de 20 255 EUR son irregulares; toma nota de que, según la respuesta de la Fundación, esta acepta la observación, y de que ya se ha previsto para principios de 2021 una nueva licitación que será de carácter competitivo; toma nota de la actualización de las directrices internas y de que la interpretación revisada establece que deben evitarse estas situaciones;

22. Toma nota de que, según el informe del Tribunal, en octubre de 2019 la Fundación inició un procedimiento negociado de contratación pública, con un presupuesto estimado de 140 000 EUR, para un contrato marco para la renovación de sus aseos, de que el único licitador fue seleccionado por un valor contractual de 176 800 EUR (un 23 % por encima del umbral para un procedimiento abierto) [2] y, de que, si bien la Fundación autorizó debidamente la excepción del procedimiento de contratación negociado, ello no invalida el hecho de que debería haberse utilizado un procedimiento abierto; toma nota de que, según la respuesta de la Fundación, la adjudicación del contrato se basó en la opinión de que la repetición de la licitación mediante el procedimiento abierto no conduciría a una oferta económicamente más ventajosa, y de que se ha publicado información sobre la adjudicación del contrato en el Diario Oficial y en el sitio web de la Fundación;

23. Toma nota de que en el título 3 del presupuesto se prorrogaron créditos por un importe total de 574 000 EUR por encima de lo previsto inicialmente, debido principalmente a procedimientos de contratación pública infructuosos o retrasados, así como a retrasos en los pagos debido a deficiencias en las prestaciones de algunos contratistas, junto con la anticipación de la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2020;

Prevención y gestión de los conflictos de intereses y transparencia

24. Toma nota de las medidas vigentes y los esfuerzos en curso desplegados por la Fundación para garantizar la transparencia, prevenir y gestionar los conflictos de intereses, y proteger a los denunciantes de irregularidades; observa que no todos los currículos y declaraciones de intereses de los miembros del Consejo de Administración están publicados en el sitio web de la Fundación; pide a la Fundación que publique los currículos y las declaraciones de intereses de todos los miembros del Consejo de Administración y que informe a la autoridad de aprobación de la gestión de las medidas adoptadas a este respecto;

Controles internos

25. Señala que, sobre la base de una evaluación de riesgos realizada en febrero de 2019, el Servicio de Auditoría Interna (SAI) de la Comisión publicó un nuevo plan estratégico de auditoría interna para 2019-2021 y que la Fundación aceptó la propuesta de temas para futuras auditorías en el ámbito de los recursos humanos, la contratación pública y la gestión de contratos;

[2] Artículo 175, apartado 1, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 y artículo 4 de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE (DO L 94 de 28.3.2014, p. 65), que fija el umbral de 144 000 EUR para los contratos públicos de suministro y de servicios.

26. Señala que la Fundación llevó a cabo la evaluación *ex ante* del documento de programación 2021-2024 y que las recomendaciones aceptadas se abordan en un plan de acción;

27. Toma nota de que el SAI finalizó en 2018 una auditoría de gestión sobre priorización de las actividades de la Fundación y asignación de recursos y de que la Fundación ha dado seguimiento a todas las recomendaciones y espera una verificación positiva del SAI en 2020; pide a la Fundación que mantenga informada a la autoridad de aprobación de la gestión acerca del cierre definitivo de las recomendaciones;

28. Remite, para otras observaciones transversales anejas a la Decisión sobre la aprobación de la gestión, a su Resolución, de 29 de abril de 2021 ([3]), sobre el rendimiento, la gestión financiera y el control de las agencias.

([3]) Textos aprobados, P9_TA(2021)0215.